Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8144**
14. Wahlperiode 30. 01. 2002

Änderungsantrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dr. Irmgard Schwaetzer, Dirk Niebel, Hildebrecht Braun (Augsburg), Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Ulrich Irmer, Jürgen Koppelin, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Marita Sehn, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

zu der zweiten und dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung – Drucksachen 14/7760, 14/7797, 14/8128 –

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze

Der Bundestag wolle beschließen:

1. Artikel 4 wird wie folgt geändert:

   a) § 613a Abs. 5 wird wie folgt neu gefasst:

      „In Betrieben mit weniger als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne von § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über:

      1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
      2. den Grund für den Übergang
      3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer

         und

      4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen“

   b) § 613a Abs. 6 wird wie folgt neu gefasst:

      „Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen schriftlich widersprechen, nachdem er von dem bisherigen oder dem neuen Inhaber über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs in Textform unterrichtet worden ist. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“

2. Folgender Artikel 9 wird neu eingefügt:

„Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Nach § 110 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, ber. S. 902), das zuletzt durch (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird folgender § 110a eingefügt:

§ 110a
Unterrichtung des Betriebsrates bei Betriebsübergang

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor dem Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils (§ 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) rechtzeitig zu informieren über

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
2. den Grund für den Übergang
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“

3. Aus Artikel 9 wird Artikel 10 und aus Artikel 10 wird Artikel 11.

Berlin, den 22. Januar 2002

Dr. Heinrich L. Kolb
Dr. Irmgard Schwaetzer
Dirk Niebel
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Horst Friedrich (Bayreuth)
Rainer Funke
Ulrich Irmer
Jürgen Koppelin
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Marita Sehn
Dr. Hermann Otto Solms
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Änderung (nur) des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 613a Abs. 5 und 6) wird dem Regelungsanliegen und der Systematik der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) nicht gerecht. Diese sieht in erster Linie eine Information der Arbeitnehmervertretungen und nur „hilfsweise“ (bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrats) die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vor. Auch die vorgesehene Verknüpfung der nach EG-Recht erforderlich umfassenden Information über den Betriebsübergang

und seine wirtschaftlichen und sozialen Hintergründe und Folgen mit dem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ist nicht sachgerecht. Daher sind beide Komplexe systematisch zu trennen und die umfassende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über den Betriebsübergang und seine Folgen primär im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu regeln. Dafür spricht auch, dass Betriebsübergänge häufig mit Betriebsänderungen im Sinne von § 111 ff. BetrVG verbunden sind und das BetrVG hierfür bereits eine umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers vorsieht (§ 111 BetrVG). Fallen Betriebsübergang und Betriebsänderung zusammen, ist dem Informationsanspruch des Betriebsrats somit bereits nach geltendem Recht Genüge getan.

Im Einzelnen

Zu 1

Zu a

Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) sieht eine unmittelbare Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor (Kapitel III, Artikel 7 Abs. 6). Eine Ausweitung dieser Verpflichtung auf sämtliche Betriebe führt nicht nur zu erheblichem Verwaltungsaufwand, der sachlich nicht begründet ist, sondern ist auch systemwidrig, weil die Richtlinie in erster Linie die Information des Betriebsrats vorsieht und nur subsidiär diejenige der Arbeitnehmer, nämlich dann, wenn diese unabhängig von ihrem Willen keinen Betriebsrat wählen können. Dieser Systematik sollte auch das nationale Recht entsprechen. § 613a Abs. 5 BGB schreibt demzufolge eine individuelle, umfassende Information des Arbeitnehmers über sämtliche in der Richtlinie angesprochenen Aspekte des Betriebsübergangs nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor. Der Katalog derjenigen Gesichtspunkte, über die der Arbeitgeber nach der Richtlinie zu informieren hat, ist sehr umfangreich. Eine (von der Richtlinie im Übrigen nicht geforderte) Verpflichtung zur Unterrichtung in Textform würde den Arbeitgeber gerade in den hier angesprochenen Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern in aller Regel überfordern. Darüber hinaus würde er ohne nachvollziehbaren Grund mit einer Formvorschrift belastet, die bei Informationspflichten nach dem BetrVG (z. B. § 111 BetrVG) nicht einmal für „große“ Arbeitgeber vorgesehen ist. Zudem ist die persönliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Kleinstbetrieben so eng, dass die Unterrichtung auch in anderer geeigneter Form (z. B. in einem persönlichen Gespräch) erfolgen kann. Für die Form der individuellen Unterrichtung, die an die Stelle der für betriebsratsfähige Betriebe vorgesehenen Unterrichtung nach § 110a BetrVG tritt, wird von der Statuierung eines besonderen Formerfordernisses abgesehen.

Zu b

Für das Widerspruchsrecht und seine Verknüpfung mit einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber über einen bevorstehenden Betriebsübergang sieht § 613a Abs. 6 BGB eine neue, eigenständige Regelung vor, die unabhängig davon gilt, ob in dem jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden kann oder nicht. Angesichts der weitreichenden Rechtsfolgen, die an die Ausübung des Widerspruchsrechts geknüpft sind, ist eine einfache, praktikable und rechtssichere Gestaltung notwendig. Diese lässt sich jedoch nicht erzielen, wenn man den Beginn für die dreiwöchige Widerspruchsfrist, wie im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehen, an die vollständige Information durch den Arbeitgeber über sämtliche

nach der Richtlinie mitteilungspflichtige Umstände und Folge des geplanten Betriebsübergangs knüpft. Im Interesse der Rechtssicherheit ist es vielmehr erforderlich, aber auch ausreichend, wenn die Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (erst) dann zu laufen beginnt, nachdem er von dem bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber, sowohl über die Tatsache des (bevorstehenden) Betriebsübergangs als auch über das maßgebliche Datum unterrichtet worden ist.

Verlangt man dagegen für den Fristbeginn detaillierte Informationen über den Grund des Übergangs, seine rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen, ist einem Auslegungsstreit, wie er bereits zu § 5 Abs. 1 Nr. 9 bzw. § 126 Abs. 1 Nr. 11 Umwandlungsgesetz (UmwG) geführt wird, Tür und Tor geöffnet. Es muss unter allen Umständen vermieden werden, dass eine rechtswissenschaftliche Kontroverse um die notwendige Darstellungstiefe über Jahre hinweg Rechtsunsicherheit über den Beginn der Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers im Falle eines Betriebsübergangs schafft. Eine solche Rechtsunsicherheit wäre auch für die Investitionsbereitschaft ausländischer Unternehmen und damit den Wirtschaftsstandort Deutschland abträglich.

Zu 2

Für den Fall des bloßen Betriebsübergangs (ohne gleichzeitige Betriebsänderung) wird die bislang im BetrVG bestehende Lücke durch einen neuen § 110a BetrVG geschlossen. Damit wird zugleich eine Harmonisierung mit denjenigen Fällen erreicht, in denen der Betriebsübergang auf einer Umwandlung nach dem UmwG beruht (vgl. z. B. § 5 Abs. 1 Nr. 9, § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG).

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333